

# Verslag ontwikkelgesprek Commerciële Economie (34402)

## Hogeschool Rotterdam

19 mei 2020

### Aanwezig

**Vanuit het panel:** panelvoorzitter en studentlid

**Vanuit de opleiding CE:** vier onderwijsmanagers, twee hoofddocenten en één docent

**Vanuit de projectgroep visitatie:** voorzitter gesprek, twee beleidsadviseurs (verslaglegging)

### Ontwikkelgesprek

De opleiding CE van Hogeschool Rotterdam is gevisiteerd op donderdag 12 en vrijdag 13 december 2019. Voor het ontwikkelgesprek heeft de opleiding van tevoren twee gespreksonderwerpen met de voorzitter en het studentlid van het panel gedeeld.

Op dinsdag 19 mei zijn twee panelleden met de onderwijsmanagers en (hoofd)docenten van de opleiding CE met elkaar in gesprek gegaan. De opleiding heeft van gedachte gewisseld over de vooraf gedeelde gespreksonderwerpen.

### Gespreksonderwerpen

De opleiding is blij met de uitkomsten van de visitatie; de kwaliteit en de organisatie is op orde en het panel was te spreken over de inhoud van de opleiding. De opleiding wil graag met de panelleden van gedachte wisselen op twee aspecten:

#### 1. 'Goed is gewoon goed'

*"Om de betrokkenheid van docenten ook in de toekomst te borgen en te koesteren acht de commissie het belangrijk dat er aandacht is voor temporiseren en een continue dialoog over wat belangrijk is voor wie op welk moment. En daarin vooral de vraag stellen of het belangrijk is voor studenten. 'Goed is gewoon goed'".* **Ontwikkelvraag:** De opleiding wil samen met de panelvoorzitter en het studentlid verkennen hoe zij hier mee om kan gaan.

#### 2. Ontwikkelingen sector Hoger economisch onderwijs

*Hangt (deels) samen met 'Goed is goed'.*

De opleiding wil samen met de panelvoorzitter en het studentlid verkennen:

- a. *Welke impact de ontwikkelingen binnen de sector Hoger economisch onderwijs voor de student en voor het bedrijfsleven hebben? Denk aan ontwikkelingen als:*
  - *roep van de maatschappij om naast economen ook veel zorgmedewerkers, leraren, technici af te leveren en hoe e.e.a. te combineren zou kunnen zijn.*
  - *de impact van corona – stroomversnelling digitalisering - op het onderwijs, ook al corona verdwenen is?*
- b. *Hoe neemt de opleiding haar studenten daarin mee? Hoe kijk jij daar als student(lid) tegenaan?*

## Verslag

### 1. 'Goed is gewoon goed'

#### *Toelichting vanuit het panel*

Wat wij gezien hebben is een opleiding met veel ambitie, die veel verbeter- en vernieuwingslagen wil maken. Dat is positief, maar je moet als team ook verzilveren wat er goed gaat en daar ook bij stil staan. Een vernieuwing moet even kunnen inzinken, voordat er weer een verbeteringslag overheen gaat. Ook is het belangrijk rekening te houden met werklust. Probeer te temporiseren door voeling te houden met stakeholders (studenten en docenten). Bespreek daarbij: wat levert het meeste op voor studenten? (Of voor docenten)? Neem de regie over wat er aangepakt wordt in de community's. Voor studenten kan het zelfvertrouwen geven als je zegt: 'Je zit op een goede opleiding. Je hebt zo veel geleerd, je kunt het goed genoeg.'

#### *Reactie en vragen vanuit CE*

We herkennen het bovenstaande en als CE en HRBS komen we daar nu meer aan toe. Tegelijkertijd zijn we ook een 'eigenwijs volkje' dat graag dingen zelf maakt en daar dan trots op is. Actie geeft bij ons meestal energie; reflectie kost ons vaak energie.

#### *Vraag vanuit CE*

Jullie hebben als panel veel mensen binnen de opleiding gesproken: Wat is de trigger dat mensen blijven rennen? Moet dat van de baas, is dat enthousiasme? Hebben jullie signalen opgepakt over waarom we steeds beter willen? En, wat kunnen we daar dan mee?

#### *Reactie vanuit het panel*

Jullie triggers zijn: intrinsieke motivatie voor de studenten, enthousiast zijn over het nieuwe onderwijs, maar ook de cultuur; elkaar laten zien wat je goed doet. Die combinatie kan leiden tot te veel willen. Geef criticasters bewust het podium of regelmatig: geef mensen de rol van criticaster. Het gaat niet om stilstaan, maar om effectiever vooruitgaan. Als jullie als vier community's meer samenwerken, hoeft niet iedereen het wiel (opnieuw) uit te vinden.

Methodes om te gebruiken:

1. Disney-methode met drie rollen: dromer, criticaster en realist.
2. Een binnen kring en een buiten kring. De buiten kring luistert en mag 2 tips geven of 2 vragen stellen.
3. Gebruik de metafoer van de satéprikkers die de vier community's verbindt.

#### *Vraag vanuit CE*

We herkennen veel, maar zien ook een spagaat: de teams zijn verschillend (qua moment van ontstaan samenstelling, interesse voor thema's en onderwijsmanagers) en toch lijken we kennelijk op elkaar. Nu bij corona zien we dat autonomie en dingen zelf mogen doen heel veel energie en positiviteit geeft. *Hoe vinden we een balans tussen energie krijgen uit nieuwe dingen neerzetten en even reflecteren?*

#### *Reactie vanuit het panel*

Dit is een leiderschapsvraagstuk. Als mensen heel enthousiast zijn, zijn ze moeilijk te remmen. Maar vraag toch: 'Weet je wel zeker dat je dit kunt trekken qua balans tussen werk en privé?' Ga eens even kijken bij een andere community en kies voor grote lijnen, in plaats van elk verbeterpunt uit een evaluatie op te pakken. Benadruk vanuit het management de overeenkomsten, in plaats van de verschillen.

#### *Vervolg vanuit CE*

Als we aan criticasters vragen: is dit een goed idee? Dan is het belangrijk om met elkaar te bespreken: wat is goed? Welke criteria hebben we daarvoor? We denken vaak vanuit vakinhoud, maar in deze tijd

zijn socialisatie en subjectificatie, binding en vorming juist heel belangrijk. Vanuit wat we goed vinden, moeten we de energie de juiste kant op laten stromen.

#### *Vanuit het panel*

Het gaat niet om afremmen of stilstaan, maar om in dialoog te gaan over wat we samen goed vinden en de energie dan in dezelfde richting door te laten stromen. Nu in dit Coranatijdperk is het belangrijk dit goed te organiseren en ook aandacht te hebben voor wat er gebeurt in de economische sector waarvoor jullie opleiden.

#### *Reactie vanuit CE*

We moeten soms reageren op evaluatiegegevens.

#### *Reactie vanuit het panel*

Er is een verschil tussen controle en in controle zijn (Damiaan Denys). Controle zijn de cijfers. Bij in controle zijn, gaat het om lef: we hebben nagedacht en we kiezen ergens voor. Dat verhaal kan je uitleggen naar het bestuur. Hiermee pak je je eigen verantwoordelijkheid en sta je er daadwerkelijk voor. En het is ook goed om je te realiseren dat als je als opleiding zelf kritisch bent, je dat meegeeft aan de studenten. Zij zijn dan ook kritisch. Het geeft studenten zelfvertrouwen als je zegt: "Je zit op een goede opleiding. Je hebt zo veel geleerd, je kunt het goed."

## **2. Ontwikkelingen sector Hoger economisch onderwijs**

#### *Toelichting vanuit het panel*

Het gaat om de vraag: *Hoe kunnen we en in onze profilering en ook in onze aanpak ons voorbereiden op de toekomst?* Er is veel aan de hand in de economie. Er ontstaat een behoorlijke shift in denken. Jullie zitten met CE in het hart van wat daar gebeurt. Daar kan je zeker met een opleiding als CE op inspelen, er ligt een fantastische kans.

Er staat ons nog veel te wachten. Het bedenken van nieuwe businessconcepten zou nu een boost moeten krijgen. Daar ligt nu een profileringskans. Jullie hebben al veel initiatieven die nu een extra stimulans krijgen. Benut studenten en onderzoek bij het aanpakken van vraagstukken.

#### *Vraag vanuit CE*

De druk op de overheid om te sturen op opleidingen en aantallen wordt groter. *Hoe zien jullie dat?*

#### *Vanuit het panel*

Het antwoord ligt in flexibilisering van het aanbod, waarbij vraagstukken leidend zijn. Stel een basispakket samen en laat daarnaast studenten zelf een pakket samenstellen. Zorg als opleiding dat je daarbij een basis biedt, waarmee studenten zich staande kunnen houden in nieuwe situaties. Die basis bevat bijvoorbeeld businessplannen kunnen maken, communiceren, marketing, jezelf profileren, cijfers analyseren en onderzoek doen.

Hedendaagse studenten hebben nog steeds behoefte aan inhoud en basis. Studenten die nu een baan moeten krijgen, hebben meer aan vorm: skills. Studenten hebben nu veel aan skills waarmee ze van de ene naar de ander baan kunnen, ook op de randen van en samen met andere vakgebieden. Hoe kan je op nieuwe omstandigheden reageren? Hoe kan je van job naar job gaan? Laat studenten af en toe een project doen met studenten van andere community's, zodat ze ervaren hoe anderen kijken vanuit andere invalshoeken. Laat studenten hun eigen talenten ontwikkelen.

#### *Vraag vanuit CE*

*Flexibel onderwijs, wat doet dat met binding?*

In het eerste jaar is het belangrijk dat studenten wel een groep studenten hebben waar ze binding mee krijgen. Die binding kunnen ze vasthouden als ze daarna meer keuzemogelijkheden hebben. Door die

keuzemogelijkheden bouwen studenten dan ook een netwerk op. Bij binding gaat het om gezien en gehoord worden, veiligheid en vertrouwen en weten waar je met vragen terecht kan. Daarnaast is het een factor die meehelpt bij het verhogen van studiesucces. **Vraag:** *Wat is beste manier om dat te organiseren? Welke rol heeft de opleiding daarin?* Denk er is over na op welk niveau en welke verantwoordelijkheid je neemt voor die binding. Het is vooral belangrijk om met studenten in gesprek te gaan over wat zij onder binding verstaan en welke rol de opleiding daarin zou moeten hebben.

#### *Reactie CE*

De binding bij ons is nu goed, maar laten we ook nadenken over weerbaarheid die studenten nodig hebben. Het werkveld vraagt om die zelfstandige professional. We moeten niet doorschieten in binding. Er moet ergens een punt zijn, waarin studenten zelf regie nemen.

Bij het nieuwe normaal is het gemakkelijker om mensen van buiten binnen te halen, maar vraagt binding extra aandacht.

**Vraag:** *Als het gaat om inspelen op de toekomst, moeten/willen we dan croho's loslaten?*

#### *Reactie van het panel*

Denk erover na, ga tijdig het gesprek en zoek draagvlak bij CvB en andere partijen.

#### **Afsluiting**

Dit verslag van het ontwikkelgesprek is door de panelvoorzitter, het studentlid en het evaluatiebureau AeQui geaccordeerd. De opleiding neemt de waardevolle adviezen ter harte en vond het een prettig gesprek. "Het heeft ons aan het denken gezet." Het panel is benieuwd naar de naar de postcorona denktank.